شعبانی، احمد؛ آذریان، مهناز؛ رجایی پور، سعید؛ دهقان سفیدکوه (۱۳۹۸). بررسی رابطهٔ جامعه‌پذیری سازمانی با عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی اصفهان.*پژوهشنامه کتابداری واطلاع‌رسانی*، ۹ (۲)، ۱۸۴– ۲۰۱.

بررسی رابطهٔ جامعه‌پذیری سازمانی با عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی اصفهان

احمد شعبانی[۱]، مهناز آذریان[۲]، سعید رجایی پور[۳]، مرتضی دهقان سفیدکوه[۴]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۲۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۴/۱۶ DOI /10.22067/riis.v0i0.78508

چکیده

مقدمه: جامعه‌پذیری سازمانی به‌عنوان پذیرش ارزش‌ها و هنجارهای سازمان و انطباق کارکنان با آن‌ها نقش مهمی در پیشبرد اهداف سازمانی دارد. پژوهش حاضر، با هدف تعیین رابطهٔ جامعه‌پذیری سازمانی با عملکرد شغلی کتابداران دانشگاهی شهر اصفهان انجام شد.

روش‌شناسی: این پژوهش،کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع هم‌بستگی است. جامعهٔ آماری پژوهش شامل کلیهٔ کتابداران دانشگاه‌های اصفهان، صنعتی اصفهان، علوم پزشکی اصفهان و هنر اصفهان (۱۳۹ نفر) در سال ۱۳۹۷ است. حجم نمونه از طریق فرمول کوکران ۱۰۰ نفر تعیین شد و از سه پرسش‌نامهٔ جمعیت‌شناختی محقق‌ساخته، جامعه‌پذیری سازمانی تائورمینا (۲۰۰۷) و پرسش‌نامهٔ عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۸۹) به‌عنوان ابزار گردآوری اطلاعات استفاده شد. از روایی محتوایی برای سنجش روایی و برای پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که در پرسش‌نامهٔ جامعه‌پذیری سازمانی ۰/۸۹ و در پرسش‌نامهٔ عملکرد شغلی پاترسون ۰/۹۲ حاصل و تأیید شد.

یافته‌ها: مطابق با یافته‌های آزمون ناپارامتریک اسپیرمن، بین همهٔ ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی شامل آموزش، تفاهم، حمایت همکاران و چشم‌انداز آینده با ابعاد عملکرد شغلی کتابداران دانشگاهی شهر اصفهان، رابطهٔ مستقیم و معناداری وجود دارد. بیشترین ارتباط ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی با «رعایت نظم و انضباط در کار» و کمترین ارتباط نیز با «احساس مسئولیت در کار» به‌دست آمد. یافته‌های حاصل از آزمون رگرسیون چندگانه نیز حاکی از آن است که ۳۲درصد از تغییرات در عملکرد شغلی کتابداران دانشگاهی شهر اصفهان به‌دلیل تأثیر مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و سایر تغییرات مربوط‌به عوامل دیگر است.

۱ عضو هیئت‌علمی گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول)، shabania@edu.ui.ac.ir

۲ کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه اصفهان، mahnaz_azarian@yahoo.com

۳ عضو هیئت‌علمی گروه علوم‌تربیتی دانشگاه اصفهان، s.rajaipour@edu.ui.ac.ir

۴ کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه صنعتی مالک اشتر، sefidkooh@gmail.com

نتیجه‌گیری: باتوجه‌به تأیید رابطۀ جامعه‌پذیری سازمانی با عملکرد شغلی، مدیران و مسئولان کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان باید نگرش و دیدگاه خود دربارۀ جامعه‌پذیری سازمانی را ارتقا دهند و به‌طور جدی در زمینۀ ایجاد فرصت‌های انتقال و الگوهای رفتاری در کتابخانه برنامه‌ریزی و فرهنگ‌سازی کنند.

کلیدواژه‌ها: جامعه‌پذیری سازمانی، عملکرد شغلی، کتابداران، کتابخانه‌های دانشگاهی.

مقدمه

سرمایه‌گذاری در موفقیت فردی برای سلامتی هر سازمان صرف نظر از اندازه، نوع یا مأموریت ضروری است. سازمان، نهادی اجتماعی و هدفمند است که اهداف خود را با روش‌ها، ارزش‌ها و باورهای خاص خود محقق می‌کند. برای اینکه افراد تازه‌وارد بتوانند به سازمان خود در دستیابی به اهداف کمک کنند، لازم است که شیوه‌ها، ارزش‌ها و باورها یا به‌سخن‌دیگر، فرهنگ آن سازمان را بیاموزند (اعتباریان و خلیلی، ۱۳۸۷). ورود موفق افراد به سازمان از عواملی است که باعث می‌شود، کارکنان به سازمان احساس تعلق کنند و خود را جزئی از آن به‌شمار آورند. در رابطه با ورود افراد به سازمان مفهومی تحت عنوان جامعه‌پذیری سازمانی[1] از اهمیت بسیاری برخوردار است و از زیرمجموعه‌های رفتار سازمانی به‌شمار می‌رود که در تثبیت فرهنگ سازمان نقش به‌سزایی دارد. مفهوم جامعه‌پذیری و اجتماعی‌شدن در فرهنگ علوم اجتماعی، قدمت زیادی ندارد. سابقۀ این اصطلاح، به سال ۱۸۲۸ میلادی برمی‌گردد. گئورگ زیمل[2] در سال ۱۸۹۵ میلادی، این واژه را در ایالات متحدۀ آمریکا در پژوهشی استفاده کرد. در اواخر دهۀ ۱۹۳۰ میلادی، به این مفهوم در بسیاری از پژوهش‌های بین‌رشته‌ای توجه شد و با انتشار کتاب هربرت هایمن[3] در سال ۱۹۵۹، اصطلاح جامعه‌پذیری، به‌حاظ علمی رسمیت یافت (مهرابی، ۱۳۸۵). در ایران نیز غلامحسین صدیقی در سال ۱۳۱۷ از این مفهوم بهره گرف (انجمن جامعه‌شناسی ایران، ۱۳۸۱).

جامعه‌پذیری سازمانی به پیشرفت سازمان و فرد به‌عنوان بخشی از یک فرآیند تعاملی توجه دارد. به‌طور طبیعی نیازها و توقعات سازمانی با اطلاعات و توسعۀ مهارت‌های افراد، ایفای نقش و سازگاری آن‌ها با ارزش‌ها و قواعد سازمانی همراه است. از نظر مورهد و گریفین[4] (۱۳۸۴) جامعه‌پذیری سازمانی فرآیندی است که از طریق آن کارکنان، فرهنگ سازمان را آموخته و دانش و معرفت خود را به دیگران منتقل

1. Organizational socialization(OS)
2. Simmel
3. Hayman
4. Moorhead & Griffin

می‌کنند. از نظر دولان و شولر[1] (۱۳۷۵) جامعه‌پذیری سازمانی (اجتماعی‌شدن کارکنان) فرآیندی است که کارکنان از راه آن به دانش، مهارت‌ها و خلاقیتی دست‌یافته است که آنان را کم‌وبیش به‌صورت اعضای توانمند محل خدمت درمی‌آورد. رابینز[2] (۱۳۸۴) خوگرفتن یا پذیرفتن و رعایت فرهنگ سازمانی را جامعه‌پذیری کارکنان با سازمان تعریف می‌کند.

تائورمینا[3] (Taormina, 1994) تفاوت محتوای جامعه‌پذیری را در چهار بعد مطرح کرده است. دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌انداز آیندهٔ سازمان. ابعاد این مدل، محتوای جامعه‌پذیری سازمانی را به‌طور شفاف منعکس می‌کند (Taormina, 1994).

دریافت آموزش:[4] شامل دریافت مهارت‌های ارائه‌شده از طرف سازمان و چگونگی خودارزیابی‌کردن است. این آموزش‌ها در نهادها برای ترویج و ارتقای سازگاری کارکنان در سازمان‌ها طراحی و اجرا می‌شود؛

تفاهم:[5] شامل چگونگی ادراک عملیات سازمان و فهم نقش‌های خود و سازمان می شود؛

حمایت کارکنان:[6] در موضوع حمایت کارکنان، این پرسش مطرح می‌شود که کارکنان همکاری و پشتیبانی اعضای سازمان را چگونه ارزیابی می‌کنند. این بعد تعامل‌های مثبت و حمایت‌گرانهٔ همکاران را در سازمان شامل می‌شود؛

چشم‌انداز آیندهٔ سازمان:[7] در چشم‌انداز آینده سازمان این پرسش مطرح است که کارکنان فرصت‌ها و پاداش‌های سازمان را در آینده چگونه ارزیابی می‌کنند. این بعد به ادراک کارکنان از چشم‌اندازهای شغل خود و پذیرش آن می‌پردازد (Taormina, 2007; 2009؛ نادی، گل پرور و سیادت، ۱۳۸۸).

کارکنان در مواجهه با عدم قطعیت درخصوص چگونگی انجام یک نقش جدید، همکاران ناآشنا و شیوه‌های کاری جدید، نیاز دارند، اطلاعاتی را کسب کنند که آن‌ها را قادر می‌سازد تا ضمن تطابق با هنجارهای سازمان، عملکرد شغلی بهتر و مؤثرتری داشته باشند. این مهم، از طریق فنون جامعه‌پذیری، دسترسی یا عدم دسترسی به منابع اطلاعاتی، زمان و ماهیت آموزش‌ها و بهبود روابط بین همکاری به‌دست

1. Dolan and Schuler
2. Robbins
3. Taormina
4. Training
5. Understanding
6. Coworker support
7. Future prospects

می‌آید (Hart, Miller, & Johnson, 2003). ارزش‌های سازمانی از طریق مشاهدهٔ کارکنان باتجربه‌تر همچنین بیان مأموریت‌ها، اهداف، خط‌مشی‌ها و رویه‌ها یادگرفته می‌شوند (Black & Leysen, 2002).

در تأیید اینکه جامعه‌پذیری منحصربه کارکنان تازه‌وارد به سازمان نیست، چائو[1] به دوباره‌اجتماعی‌شدن اشاره می‌کند که کارمندان سازمان بعد از هر دفعه تجدید ساختار یا تغییر شغل در داخل سازمان، احتیاج به جامعه‌پذیری دارند. برنامه‌های تغییر رسمی (شامل مکانیسم‌های آموزشی آشکار یا پنهان) باید همراه با تغییرات سازمانی از قبیل ادغام سازمان‌ها،کاهش یا افزایش کارکنان و تجدید ساختار سازمانی انجام گیرد. اینکه کارمندان چگونه دربارهٔ تغییرات سازمانی و تغییرات شغل خویش آموزش ببینند، برای کاربردها و وضعیت‌های جدید آن‌ها الزامی است. دوباره‌اجتماعی‌شدن شامل اقلام برنامه‌های تغییر، انتخاب و آموزش کارکنان، توسعه و پخش معیارهای جدید و عملکرد و ارزیابی نتایج تحقق‌یافته است و فعالیت‌های آن شبیه به اجتماعی‌شدن است (علاقه‌بند، ۱۳۸۰).

به‌نظر می‌رسد، جامعه‌پذیری و ابعاد آن اغلب موجب پیامدهای مختلفی مانند کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی[2] مطلوب سازمانی می‌شود. مسئلهٔ حیاتی در هر سازمانی، عملکرد شغلی آن است؛ زیرا یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان به سازمان دیگر حضور نیروی انسانی با عملکرد شغلی مطلوب است که استعدادهای خاص انجام آن شغل را دارند. عملکرد را ارزش‌های کلی مدنظر سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف می‌کنند که هر فرد در طول دوره‌ای مشخص از زمان انجام می‌دهد (براتی احمدآبادی، عریضی و نوری، ۱۳۸۹). در تعریفی دیگر، عملکرد شغلی مجموعه‌رفتارهایی است که افراد در ارتباط با شغل از خود بروز می‌دهند. به‌عبارتی دیگر، عملکرد شغلی میزان محصول، پیامد یا بازده‌ای است که به‌موجب اشتغال فرد در شغل خود حاصل می‌شود (مؤذن، موحدموحدی، رضوانفر و میرترابی، ۱۳۹۰).

امروزه سازمان‌های مختلف برای افزایش سطح بهره‌وری خود به افزایش توان تخصصی، انگیزش شغلی و تعهد کارکنان توجه دارند و در این‌میان، عملکرد شغلی، نقش برجسته‌ای در اثربخشی سازمان ایفا می‌کند (Nadiri & Tanova, 2010؛ در هاشمی، ماشینچی عباسی و اصغرزاده مارانی، ۱۳۹۴).

عملکرد اغلب با تلاش که به صرف انرژی اشاره دارد، یکسان تلقی می‌شود؛ اما عملکرد، بر اساس نتایج فعالیت‌ها اندازه‌گیری می‌شود. به عقیدهٔ بایرز و رو (Byars & Rue, 2008) عملکرد افراد در یک موقعیت می‌تواند به‌عنوان نتیجهٔ ارتباط متقابل بین تلاش‌ها، توانایی‌ها و درک از نقش‌ها تلقی شود. عملکرد

1. Chao
2. Job performance

مجموعه‌فعالیت‌هایی است که به‌طورمعمول، بخشی از شغل و فعالیت‌های فرد است و باید آن را انجام دهد (Rogelberg, 2007).

عملکرد شغلی میزان تلاشی است که افراد در انجام کارشان اعمال می‌کنند و شیوه‌ای است که آن افراد، بر عملکرد سازمان اثر گذاشته‌اند (Robins, 2008). درواقع، عملکرد شغلی به‌عنوان مجموعه‌رفتارهایی بیان شده است که کارکنان به‌صورت مثبت یا منفی در دستیابی به اهداف سازمانی سهیم هستند (یوسفی حاجی‌آباد و آریانپور، ۱۳۹۵). به‌عبارتی‌دیگر، عملکرد شغلی میزان بازدهی فرد است که در نتیجهٔ اشتغال او در شغلش ایجاد می‌شود. برای عملکرد سازمانی، تعریف‌ها و مشخصه‌های یکسانی وجود ندارد؛ زیرا عملکرد مفهومی چندبعدی است و وضعیت سازمان را نسبت به رقبا مشخص می‌کند (Lopez-Nicolas, Merono-Cerdan,2011). پیشرفت‌های فناوری، افزایش پاسخ‌گویی و نیز افزایش خدمات و توقعات پژوهشی می‌تواند چالش‌های گوناگونی را برای کسانی فراهم آورد که تمایل دارند، اعضای کاملاً کارآمدی برای جامعهٔ دانشگاهی باشند (Black & Leysen, 2002). از ارزشمندترین منابع کتابخانه‌های دانشگاهی، نیروی انسانی شاغل در کتابخانه است. کتابخانهٔ دانشگاهی بدون کتابدار و کارکنان متخصص خوب‌آموزش‌دیده و باانگیزه برای برطرف‌کردن نیازهای کاربران خود و نیز چالش‌هایی که مؤسسات آموزش عالی با آن مواجه هستند ناکارآمد خواهد ماند.

جامعه‌پذیری موفق می‌تواند تعهد کتابداران را بهبود بخشیده و آن‌ها را به ادامهٔ فعالیت در کتابخانه‌ها ترغیب کند که این خود موجب افزایش کیفیت خدمات اطلاع‌رسانی به مراجعان کتابخانه‌ها خواهد شد. ازاین‌رو، برای ارزیابی عملکرد کتابداران در آینده می‌توان به تجارب جامعه‌پذیری کتابداران در کتابخانه‌ها به‌عنوان یک شاخص رجوع کرد. باوجوداین، کوشش کمی برای سنجش فرآیندها و تجارب جامعه‌پذیری کتابداران صورت گرفته است و در پژوهش‌های کمی که تاکنون در خصوص جامعه‌پذیری کتابداران صورت گرفته است، بر توسعهٔ برنامه‌های معارفه برای کتابداران جدید تأکید شده است. درحالی‌که جامعه‌پذیری در طول حرفهٔ فرد صورت می‌گیرد (Lee, Oh, & Bernet, 2016).

وانگ، لین، یانگ (Wang, Lin, & Yang, 2011) «جامعه‌پذیری سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان: بررسی نقش رضایت شغلی و تعهد سازمانی» را انجام دادند. در این پژوهش، ۲۰۳ کارمند چینی مشارکت داشتند. یافته‌های پژوهش نشان داد، جامعه‌پذیری سازمانی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد. پژوهشی که لی، اه و برنت (Lee, Oh, Burnett, 2016) با عنوان «جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران دانشگاهی ایالات متحدهٔ آمریکا» انجام دادند، نشان داد که سطح

جامعه‌پذیری در کارکنان مرد کمتر از کارکنان زن بوده است و جامعه‌پذیری تعدادی از کارکنان کتابخانه که جایگاه بالاتری داشتند، با بازتاب منفی همراه بوده است. درمجموع، شرکت‌کنندگان در پژوهش سطح بالایی از جامعه‌پذیری داشتند. نتایج پژوهش «جامعه‌پذیری سازمانی و رابطهٔ آن با عملکرد سازمانی در دبیرستان‌ها» که بلسی، ازتورک، پولاتکن، سایلیک و بیل (Balci, Ozturk, Polatcan, Saylik, & Bil, 2016) انجام دادند حاکی از آن است که رابطهٔ مثبت و معناداری میان جامعه‌پذیری سازمانی و عملکرد سازمانی معلمان وجود دارد. بساک‌نژاد (۱۳۹۴) نیز «بررسی رابطهٔ جامعه‌پذیری سازمانی و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی در شرکت کشت وصنعت میرزاکوچک‌خان» انجام داد. یافته‌های پژوهش او نشان داد، بین جامعه‌پذیری سازمانی و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان درجامعهٔ مطالعه‌شده، رابطه‌ای معنادار وجود دارد. در نتایج پژوهش یعقوبی (۱۳۹۴) که به بررسی «رابطهٔ بین جامعه‌پذیری سازمانی با ادراک از عملکرد شغلی و تعهد سازمانی در آموزگاران و دبیران آموزش و پرورش شهرستان دهاقان» پردخت، رابطهٔ مثبت و معنادار بین تمام مؤلفه‌های جامعه‌پذیری از دیدگاه تائورمینا را با عملکرد آموزگاران و دبیران آموزش و پرورش شهرستان دهاقان نشان داد. علیزاده و سامانیان (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان «میزان جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران نسبت‌به سایر مشاغل در سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی» انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد که در زیر مقیاس‌های آموزش و چشم‌انداز آینده، تفاوت معناداری بین کتابداران و سایر مشاغل وجود دارد و همچنین کتابداران از جامعه‌پذیری سازمانی بالایی نسبت‌به سایر مشاغل سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مراکز اسناد آستان قدس رضوی برخوردارند. محمدزاده (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «رابطهٔ بین جامعه‌پذیری کارکنان و عدالت سازمانی ادراک‌شده با عملکرد شغلی کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان» انجام داد. یافته‌های پژوهش نشان داد، بین جامعه‌پذیری و ابعاد آن و عدالت سازمانی و ابعاد آن با عملکرد شغلی رابطهٔ معناداری وجود دارد. ابعاد آموزشی و تفاهم از جامعه‌پذیری و ابعاد عدالت مراوده‌ای و توزیعی از عدالت سازمانی توان پیش بینی عملکرد شغلی را داشتند.

ارزیابی روند نقش‌پذیری و جامعه‌پذیری کتابداران در کتابخانه‌های دانشگاهی و چگونگی تأثیر آن بر عملکرد شغلی آن‌ها به‌دلیل ترویج علم توسط این افراد از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. آنچه در کتابخانه‌های دانشگاهی اتفاق می‌افتد، نوعی آمادگی برای ارائهٔ نقش‌های تخصصی اطلاع‌رسانی از سوی کتابداران به دانشگاهیان است؛ بنابراین چنانچه کتابخانهٔ دانشگاهی بخواهد بیشترین پاسخ‌گویی را در رابطه با مراجعان خود داشته باشد، باید کتابدارانی با جامعه‌پذیری بالا برای پذیرش این نقش‌ها داشته باشد تا در راستای سیاست‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه، برای تحقق آرمان‌های توسعهٔ دانشگاه گام‌های مؤثری

بردارد. چنانچه کتابداران دانشگاهی قادر باشند به جامعهٔ دانشگاهی خدمات مطلوبی ارائه نمایند، دانشگاه هم می‌تواند قابلیت خود را نشان دهد و به پرورش نیروی کارآمد و موردنیاز جامعه مبادرت ورزد. براین‌مبنا، اصالت و ماهیت آن زیر سؤال نخواهد رفت.

ازآنجاکه کتابدار و کتابخانه از ارکان اساسی ترویج فرهنگ و اشاعهٔ اطلاعات در جامعه بوده، لازم است با نگاهی نو به آن‌ها نگریسته شود تا بتوانند توانایی‌های خود را نشان دهند و همواره بالنده حرکت کنند. پژوهش حاضر، از طریق شناسایی عوامل اثرگذار بر عملکرد شغلی کتابداران دانشگاهی با تأکیدبر نقش جامعه‌پذیری سازمانی، توسعهٔ کیفی نیروی انسانی کتابخانه‌های دانشگاهی را هدف‌گذاری نموده است. در بسیاری از تحقیقات، جامعه‌پذیری سازمانی به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد نیروی انسانی بررسی شده است. باوجوداین، پژوهش حاضر، در راستای پژوهش‌هایی که در گذشته دربارهٔ جامعه‌پذیری سازمانی و عملکرد شغلی انجام شده است، ضمن صحه‌گذاری بر یافته‌های آن‌ها و باتوجه‌به خلأ چنین پژوهشی در جامعهٔ کتابداران دانشگاهی به بررسی رابطهٔ جامعه‌پذیری سازمانی با عملکرد شغلی کتابداران دانشگاهی شهر اصفهان می‌پردازد. ازآنجاکه بررسی رابطهٔ بین جامعه‌پذیری سازمانی و عملکرد شغلی محدود به سازمانی خاص نمی‌شود، نتایج حاصل از این تحقیق، با علم بر اینکه هر سازمانی فرهنگ خاص خود را دارد و با رعایت آن فرهنگ سازمانی، می‌توان در سازمان‌هایی از قبیل سازمان‌های فرهنگی یا دانشگاه‌ها نیز بهرهٔ لازم را برد.

فرضیهٔ کلی پژوهش حاضر این است که بین جامعه‌پذیری سازمانی و عملکرد شغلی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد. بر اساس این فرضیهٔ کلی، چهار فرضیهٔ فرعی مطرح می‌شود:

۱. بین ابعاد جامعه‌پذیری با بعد رعایت نظم و انضباط در کار از عملکرد شغلی کتابداران رابطه وجود دارد.
۲. بین ابعاد جامعه‌پذیری با بعد احساس مسئولیت در کار از عملکرد شغلی کتابداران رابطه وجود دارد.
۳. بین ابعاد جامعه‌پذیری با بعد همکاری در کار از عملکرد شغلی کتابداران رابطه وجود دارد.
۴. بین ابعاد جامعه‌پذیری با بعد بهبود کار از عملکرد شغلی کتابداران رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و روش آن، توصیفی و از نوع هم‌بستگی است. برای تدوین نظری از مطالعات کتابخانه‌ای و اینترنتی استفاده شد. جامعهٔ آماری این پژوهش شامل کلیهٔ کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان، صنعتی اصفهان، علوم پزشکی اصفهان و هنر اصفهان در سال ۱۳۹۷ است. که تعداد آنان ۱۳۹ نفر بود و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۱۰۰ نفر برآورد شد. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسش‌نامهٔ محقق‌ساختهٔ جمعیت‌شناختی، پرسش‌نامهٔ استاندارد ۲۰گویه‌ای جامعه‌پذیری تائورمینا (Taormina, 2007) که در بردارندهٔ ابعاد آموزش، تفاهم، حمایت همکاران و چشم‌انداز آینده است و پرسش‌نامهٔ ۱۶گویه‌ای عملکرد شغلی پاترسون (Paterson, 1989) شامل ابعاد رعایت نظم و انضباط، احساس مسئولیت، همکاری و بهبود کار استفاده گردید؛ پرسش‌نامه عملکرد شغلی پاترسون در سال ۱۳۶۹ توسط ارشدی و شکرشکن در ایران ترجمه شده است. پرسش‌نامهٔ جامعه‌پذیری تائورمینا ۲۰ سؤال دارد. باوجوداین، یک سؤال از پرسش‌نامه یعنی «آموزش‌های شغلی که در این کتابخانه ارائه می‌شوند، بسیار مؤثر هستند» به دلیل همپوشانی با سؤال «این کتابخانه فرصت‌های آموزش شغلی برای من فراهم کرده است» از مؤلفهٔ آموزش طبق نظر استادان حذف شد.

پرسش‌ها بر اساس طیف پنج ارزشی لیکرت طراحی شد. جهت سنجش روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها از نظرات ۵ نفر از استادان و متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی در دانشگاه اصفهان استفاده شد. پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شد که این ضریب در پرسش‌نامهٔ جامعه‌پذیری سازمانی ۰/۸۹ و در پرسش‌نامهٔ عملکرد شغلی ۰/۹۲ به‌دست آمد که مورد تأیید بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار و همچنین آمار استنباطی نظیر آزمون تی مستقل، آزمون هم‌بستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی استفاده شده است. نرم‌افزار آماری استفاده‌شده نیز اس. پی. اس. اس[1] نسخهٔ ۱۹ بود.

1. S.P.S.S. (Statistical Package for Social Sciences)

یافته‌ها

- نتایج تحلیل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جامعهٔ پژوهش نشان داد که ۷۵ درصد از اعضای نمونه زن و ۲۵ درصد مرد بودند.
- هفت درصد از اعضای نمونه در گروه سنی ۲۲ الی ۲۶ سال، ۱۰ درصد در گروه سنی ۲۷ الی ۳۱ سال، ۱۵ درصد در گروه سنی ۳۲ الی ۳۶ سال، ۳۳ درصد در گروه سنی ۳۷ الی ۴۱ سال و ۳۵ درصد در گروه سنی ۴۲ سال و بالاتر بودند.
- دوازده درصد از اعضای نمونه از لحاظ سنوات خدمت سابقهٔ ۱ الی ۶ سال، ۱۹ درصد سابقهٔ ۷ الی ۱۲ سال، ۳۷ درصد سابقهٔ ۱۳ الی ۱۸ سال، ۱۴ درصد سابقهٔ ۱۹ الی ۲۴ سال و ۱۸ درصد سابقهٔ ۲۵ سال به بالا داشتند.
- شش درصد از اعضای نمونه مدرک دیپلم، ۴ درصد مدرک کاردانی، ۴۹ درصد مدرک کارشناسی و ۴۱ درصد مدرک کارشناسی ارشد داشتند.
- ۳۴ درصد از اعضای نمونه از لحاظ محل خدمت در دانشگاه اصفهان، ۱۸ درصد در دانشگاه صنعتی اصفهان، ۳۶ درصد در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و ۱۲ درصد در دانشگاه هنر اصفهان مشغول به‌کار بودند.

تجزیه و تحلیل سؤال‌های پژوهش در جدول‌های ۱ تا ۶ آمده است.

فرضیهٔ کلی پژوهش: بین جامعه‌پذیری سازمانی و عملکرد شغلی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول ۱. داده های ضریب رگرسیون بر اساس جامعه‌پذیری سازمانی بر عملکرد شغلی

مؤلفه‌ها	خطای معیار	ضریب رگرسیون (B)	ضریب t	ضریب استاندارد (Beta)	سطح معناداری
جامعه‌پذیری سازمانی	۰/۰۶۴	۰/۱۸۰	۱/۶۶۱	۰/۲۸۰	۰/۰۰۱

بر اساس جدول ۱، باتوجه‌به ضریب هم‌بستگی ۰/۱۸۰ و همچنین مقدار بتاب ۰/۲۸۰ که به معنای سهم این متغیر در تبیین واریانس متغیر ملاک است، جامعه‌پذیری سازمانی رابطهٔ معناداری با عملکرد شغلی دارد.

جدول ۲. آماره‌های تحلیل رگرسیون خطی چندگانه و مدل رگرسیون برازش شده بر اساس جامعه‌پذیری سازمانی بر عملکرد شغلی

r	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده	دوربین‌واتسون	ضریب f	سطح معناداری
۰/۲۵۱	۰/۳۲۰	۰/۲۴۰	۲/۰۰۷	۱/۵۹۷	۰/۰۰۱

براساس جدول ۲، ضریب هم‌بستگی جامعه‌پذیری سازمانی بر عملکرد شغلی ۰/۲۵۱ و ضریب تعیین ۰/۳۲۰ به‌دست آمده است که باتوجه‌به میزان ضریب تعیین می‌توان گفت، جامعه‌پذیری سازمانی قادر است ۳۲ درصد از تغییرات مربوط به عملکرد شغلی را پیش‌بینی نماید. همچنین باتوجه‌به آماره دوربین‌واتسون که از مقدار استاندارد ۱/۵۰ بزرگتر است و ضریب f مشاهده شده در سطح $p \leq$ ۰/۰۵ معنادار است، رگرسیون خطی برآوردشده از کفایت لازم برخوردار است.

فرضیۀ اول: بین ابعاد جامعه‌پذیری با رعایت نظم و انضباط در کار از ابعاد عملکرد شغلی کتابداران رابطه وجود دارد.

جدول ۳. ضریب هم‌بستگی بین ابعاد جامعه‌پذیری با رعایت نظم و انضباط در کار

ابعاد جامعه‌پذیری	رعایت نظم و انضباط در کار	
	r	P
آموزش	۰/۴۵۲	۰/۰۰۱
تفاهم	۰/۲۰۸	۰/۰۰۱
حمایت کارکنان	۰/۱۷۶	۰/۰۰۱
چشم‌انداز آینده	۰/۱۰۸	۰/۰۰۱

بر اساس جدول ۳، باتوجه‌به ضریب هم‌بستگی پیرسون، رابطۀ بین ابعاد جامعه‌پذیری شامل آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌انداز آینده با رعایت نظم و انضباط در کار در سطح $p\leq$ ۰/۰۵ معنادار است. ازاین‌رو، بین ابعاد جامعه‌پذیری با رعایت نظم و انضباط در کار از ابعاد عملکرد شغلی رابطۀ معنادار و مثبتی وجود دارد.

فرضیۀ دوم: بین ابعاد جامعه‌پذیری با احساس مسئولیت در کار از ابعاد عملکرد شغلی کتابداران رابطه وجود دارد.

جدول ٤. ضریب هم‌بستگی بین ابعاد جامعه‌پذیری با احساس مسئولیت در کار

ابعاد جامعه‌پذیری	احساس مسئولیت در کار	
	r	P
آموزش	۰/۰۹۳	۰/۰۶
تفاهم	۰/۰۵۸	۰/۰۰۱
حمایت کارکنان	۰/۰۶۹	۰/۰۲
چشم‌انداز آینده	۰/۴۴	۰/۰۰۱

بر اساس جدول ۴، باتوجه‌به ضریب هم‌بستگی پیرسون، رابطۀ بین مؤلفه‌های آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌انداز آینده از ابعاد جامعه‌پذیری و بعد احساس مسئولیت در کار مربوط‌به عملکرد شغلی کتابداران در سطح p≤ ۰/۰۵ معنادار بوده است. ازاین‌رو، بین ابعاد جامعه‌پذیری با بعد احساس مسئولیت در کار از عملکرد شغلی رابطۀ معنادار و مثبت وجود دارد.

فرضیۀ سوم: بین ابعاد جامعه‌پذیری با همکاری در کار از ابعاد عملکرد شغلی کتابداران رابطه وجود دارد.

جدول ٥. ضریب هم‌بستگی بین ابعاد جامعه‌پذیری با بعد همکاری در کار از عملکرد شغلی

ابعاد جامعه‌پذیری	همکاری در کار	
	r	P
آموزش	۰/۷۲	۰/۰۰۱
تفاهم	۰/۱۹۴	۰/۰۲۵
حمایت کارکنان	۰/۱۱۹	۰/۰۲
چشم‌انداز آینده	۰/۱۵۰	۰/۰۰۱

بر اساس جدول ۵، باتوجه‌به ضریب هم‌بستگی پیرسون، رابطۀ بین ابعاد جامعه‌پذیری شامل آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان، چشم‌انداز آینده با مؤلفه همکاری در کار از ابعاد عملکرد شغلی کتابداران در سطح p≤۰/۰۵ معنادار بوده است. بنابراین بین ابعاد جامعه‌پذیری با با بعد همکاری در کار از عملکرد شغلی کتابداران رابطۀ معنادار و مثبت وجود دارد.

فرضیۀ چهارم: بین ابعاد جامعه‌پذیری با بعد بهبود کار از عملکرد شغلی کتابداران رابطه وجود دارد.

جدول ٦. ضریب هم‌بستگی بین ابعاد جامعه‌پذیری با بعد بهبود کار از عملکرد شغلی

ابعاد جامعه‌پذیری	بهبود کار	
	r	P
آموزش	۰/۰۶۰	۰/۰۰۲
تفاهم	۰/۱۵۶	۰/۰۰۱
حمایت کارکنان	۰/۸۴	۰/۰۲۵
چشم‌انداز آینده	۰/۰۵۰	۰/۰۰۱

باتوجه‌به ضریب همبستگی پیرسون در جدول شمارۀ ۶، رابطۀ بین مؤلفه‌های آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌انداز آینده با مؤلفۀ بهبود کار از مؤلفه‌های عملکرد شغلی کتابداران در سطح p≤۰/۰۵ معنادار است و می‌توان بیان کرد که بین ابعاد جامعه‌پذیری با بعد بهبود کار از عملکرد شغلی رابطۀ معنادار و مثبتی وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

برای حرفۀ کتابداری و اطلاع‌رسانی که همواره با چالش‌های مدیریتی و نیروی انسانی و نیز پیشرفت‌های فناوری مواجه بوده است، توجه به جامعه‌پذیری سازمانی ضروری است. کتابخانه‌های دانشگاهی باید به توانایی‌ها، نگرش‌ها، زمینه‌ها و دیدگاه‌های کارکنان خود اهمیت داده و زمینه را برای تعامل مفید و مؤثر کارکنان فراهم آورند. ارزش کتابخانه به‌عنوان پردیسی از منابع اطلاعاتی، وابسته به میزان توجه آن‌ها به اطلاع، توسعه و ارتباط کتابداران با یکدیگر و نیز با سازمان و حرفه است.

پژوهش حاضر، با هدف بررسی رابطۀ بین جامعه‌پذیری سازمانی و عملکرد شغلی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان صورت گرفت. در فرضیۀ کلی پژوهش، رابطۀ بین جامعه‌پذیری سازمانی و عملکرد شغلی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان آزمون شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل مربوط‌به این سؤال نشان داد که بین جامعه‌پذیری سازمانی و عملکرد شغلی کتابداران رابطۀ مثبت و معناداری وجود دارد. ازاین‌رو، می‌توان نتیجه گرفت، با افزایش جامعه‌پذیری در کتابخانه‌ها، میزان عملکرد شغلی کتابداران نیز افزایش می‌یابد. نتایج حاصل از این پژوهش با تحقیق یعقوبی (۱۳۹۴) که نشان داد، بین جامعه‌پذیری سازمانی و عملکرد کارکنان رابطۀ مثبت و معناداری وجود دارد، همسو است. از طرفی، با

نتیجه‌گیری از پژوهش علیزاده و سامانیان (۱۳۹۶)، می‌توان دریافت که بین جامعه‌پذیری سازمانی و مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی، رابطهٔ مثبت و معناداری وجود دارد. کتابداران به‌ویژه آن‌ها که به تازگی استخدام شدند باید بدانند، در محیط کار چه انتظاری از آن‌ها می‌رود؟ چه مسئولیت‌ها وکارهایی از آن‌ها خواسته می‌شود؟ چگونه ارزیابی می‌شوند؟ آیا ساختاری برای پشتیبانی و حمایت از آن‌ها وجود دارد؟ چگونه ارتقا پیدا می‌کنند و چگونه کتابخانه و سازمان به آن‌ها در جهت تحقق اهدافشان کمک خواهد کرد؟ در جامعه‌پذیری سازمانی باید از چنین پرسش‌هایی اطلاع داشت و تصوری روشن از داشت. این خود می‌تواند تأثیر بسیاری در بهبود عملکرد و کارایی کتابداران داشته باشد.

در فرضیهٔ اول رابطهٔ بین ابعاد جامعه‌پذیری شامل آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌انداز آینده، با بعد رعایت نظم و انضباط در کار از ابعاد عملکرد شغلی کتابداران آزمون شد. باتوجه‌به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل مربوط‌به این سؤال و یافته‌های جدول ۳ این نتیجه به‌دست آمد که بین تمام ابعاد جامعه‌پذیری با بعد رعایت نظم و انضباط در کار از عملکرد شغلی رابطهٔ معنادار مثبتی وجود دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با تحقیق محمدزاده (۱۳۹۵) همسو است که نشان داد بین جامعه‌پذیری و ابعاد آن با عملکرد شغلی رابطهٔ معنادار وجود دارد. یکی از ارزش‌های هر سازمان رعایت نظم و انضباط در کار است. همکاران، تعاملات آن‌ها و فضای حاکم بر محیط کار نمودهایی هستند که ارزش‌های سازمان را تفسیر می‌کنند و توجه‌به جامعه‌پذیری کارکنان می‌تواند باعث ارتقای نظم و انضباط در کار گردد. همان‌گونه که نتایج پژوهش نشان داد، بعد آموزش از ابعاد جامعه‌پذیری بیشترین تأثیر را بر رعایت نظم و انضباط در کار دارد.

در فرضیهٔ دوم پژوهش، رابطهٔ بین ابعاد جامعه‌پذیری شامل آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌انداز آینده، با بعد احساس مسئولیت در کار از ابعاد عملکرد شغلی کتابداران آزمون شد. ضرایب هم‌بستگی حاصل نشان می‌دهد که ابعاد جامعه‌پذیری شامل آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌انداز آینده با بعد احساس مسئولیت در کار از عملکرد شغلی نیز رابطهٔ معنادار و مثبتی دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با تحقیق یعقوبی (۱۳۹۴) همسو است که نشان داد بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی هم‌بستگی مثبت و معناداری وجود دارد. از طرفی، با نتیجه‌گیری از پژوهش وانگ، لین و یانگ (Wang,

Lin, & Yang, 2011) می‌توان دریافت که بین جامعه‌پذیری سازمانی و مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی رابطهٔ مثبت و معناداری وجود دارد. وقتی شرایط کاری فرد، سلامت جسمی و روحی برای وی فراهم آورد، به‌احتمال، با ذهنی باز پذیرای فرهنگ و جامعه‌پذیری سازمانی خواهد بود و این سلامت جسمی و روحی در سایهٔ پذیرش جامعه‌پذیری سازمانی باعث افزایش احساس مسئولیت و تعهد افراد می‌گردد. ازآنجاکه سطوح بالای تعهد سازمانی با عملکرد مطلوب کاری رابطه‌ای قوی دارد، بنابراین جامعه‌پذیری سازمانی و مؤلفه‌های آن از طریق بهبود تعهد سازمانی می‌تواند باعث ایجاد احساس مسئولیت در افراد شود. احساس مسئولیت در کار از مؤلفه‌های عملکرد شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ زیرا تأثیر مستقیم و ملموسی بر برونداد سازمانی چه کالا یا خدمات خواهد داشت. دراین‌خصوص، سیاست‌های ارتقا و نیز جایگاهی که افراد بعد از ارتقا کسب می‌کنند باید به خوبی مشخص گردد. قابلیت‌های افراد، آرزوها و ارزش‌ها باید با تأکید بر مزیت‌های متمایزکنندهٔ نیروی کار تأمین گردد. از بین مؤلفه‌های عملکرد شغلی مؤلفهٔ احساس مسئولیت در کار کمترین ارتباط را با جامعه‌پذیری دارد. شاید بتوان درونی بودن احساس مسئولیت نسبت‌به کار و قائم‌به‌فردبودن آن را دلیلی برای این ارتباط کمتر برشمرد؛ زیرا خصوصیات درونی افراد کمتر تغییر می‌کند.

رابطهٔ بین ابعاد جامعه‌پذیری شامل آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌انداز آینده، با بعد همکاری در کار از ابعاد عملکرد شغلی کتابداران در فرضیهٔ سوم این پژوهش آزمون شد. همان‌گونه که یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهد، بین ابعاد جامعه‌پذیری شامل آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌اندازه آینده با بعد همکاری در کار از ابعاد عملکرد شغلی کتابداران رابطهٔ مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌ها نشان می‌دهد که ابعاد تفاهم و چشم‌انداز آینده میزان هم‌بستگی بالاتری با بعد همکاری در کار دارند. به‌طور معمول، تفاهم میان همکاران به همکاری مفید در رسیدن به اهداف سازمانی منجر می‌شود و چشم‌اندازه روشن از آیندهٔ شغل و حرفه نیز به‌دلیل اطمینان‌خاطری که به کارکنان از لحاظ آیندهٔ شغلی و سازمانی می‌دهد، تأثیر مستقیمی بر همکاری در کار خواهد داشت. نتایج حاصل از این پژوهش با تحقیق بساک‌نژاد (۱۳۹۴) همسو است که نشان داد، جامعه‌پذیری باعث افزایش رضایت شغلی و همکاری در کار می‌شود.

فرضیهٔ چهارم به آزمون تعیین رابطهٔ بین ابعاد جامعه‌پذیری شامل آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌انداز آینده، با بعد بهبود کار از عملکرد شغلی کتابداران اختصاص داشت. باتوجه‌به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل مربوط‌به این سؤال و باتوجه‌به جدول ۶ می‌توان نتیجه گرفت که بین تمام ابعاد جامعه‌پذیری با بعد بهبود کار از ابعاد عملکرد شغلی کتابداران نیز رابطهٔ مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش با یافته‌های پژوهش بلسی و همکاران (۲۰۱۶) همسو است که نشان داد با افزایش هر یک از حیطه‌های جامعه‌پذیری بهره‌وری و بهبود در عملکرد شغلی نیز افزایش می‌یابد. سازمان‌ها باید فرآیند جامعه‌پذیری سازمانی را فعالانه توسعه دهند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که جامعه‌پذیری سازمانی نه‌تنها رضایت شغلی کارکنان را به‌صورت معناداری افزایش می‌دهد، بلکه بر تعهد سازمانی آن‌ها نیز تأثیر مثبت دارد. درصورتی‌که درک درستی از مفهوم جامعه‌پذیری وجود داشته باشد، می‌توان امیدوار بود که آموزش کارکنان نیز بهبود می‌یابد. همچنین روابط بهتر بین کارکنان با یکدیگر باعث درک حمایت بیشتر از همکاران می‌شود که این خود تأثیر مستقیمی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد.

سنجش جامعه‌پذیری سازمانی مؤثر و بهینه دشوار است؛ زیرا شامل فرآیندهای رسمی و غیررسمی است. باوجوداین، عواملی مانند پرکردن پست‌های بلاتصدی، بهبود نرخ برگشت به کار، تنوع نیروی کار، اقدامات اجرایی مثبت و رضایت کارکنان می‌تواند به‌عنوان شاخص‌های برنامهٔ موفق عمل کنند. باوجوداین، پیشنهادهایی مبتنی‌بر نتایج حاصل‌شده از این پژوهش را به‌شرح زیر می‌توان بیان نمود:

۱. ارتقای نگرش مدیران و مسئولان کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان به نقش و جایگاه جامعه‌پذیری در سازمان و فرهنگ‌سازی در زمینهٔ ایجاد فرصت‌های انتقال ارزش‌ها و الگوهای رفتاری در سازمان؛
۲. ترسیم چشم‌انداز شغلی برای کتابداران به‌جهت افزایش جامعه‌پذیری و ایجاد رغبت و لذت از کار؛
۳. شناسایی و درک اهداف شغلی کتابداران و همسوکردن آن‌ها با اهداف سازمان برای حفظ گرایش و تعهد آن‌ها به شغل‌شان؛
۴. شناسایی، طراحی و اجرای روش‌های بهبود در کار؛
۵. نظارت بر موضوع نظم و انضباط کتابداران از طرف مدیران سازمان‌ها و کتابخانه‌های تحت نظر.

به‌نظر نویسندگان، ازآنجاکه کتابخانه نهادی اجتماع‌محور است، صرف‌نظر از نوع کتابخانه (عمومی، دانشگاهی، تخصصی و حوزوی) هر کتابخانه جامعه‌ای دارد که وظیفهٔ خدمت‌رسانی سبه آن را به‌عهده دارد. ازاین‌رو، علاوه‌بر جامعه‌پذیری درون کتابخانه به‌عنوان یک سازمان، می‌توان جامعه‌پذیری برون‌سازمانی را برای کتابداران متصور شد و ارتباط میزان جامعه‌پذیری برون ازمانی را با رضایت کاربران جامعه‌ای که کتابخانه در آن فعالیت می‌کند، در پژوهشی جداگانه سنجید.

منابع

اعتباریان، اکبر و خلیلی، مسعود. (۱۳۸۷). رابطهٔ کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه‌پذیری سازمانی (کارکنان سازمان تامین اجتماعی اصفهان). *فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۱۰(۳۵-۳۶)، ۸۱-۱۰۶.

انجمن جامعه‌شناسی ایران (۱۳۸۱). یادی از غلامحسین صدیقی، بنیانگذار جامعه‌شناسی ایران.

براتی احمدآبادی، هاجر، عریضی سامانی، حمیدرضا و نوری، ابوالقاسم. (۱۳۸۹). رابطهٔ بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی. *فصلنامه روان شناسی کاربردی*، ۴(۱۳)، ۶۵-۸۱.

بساک‌نژاد، نادر. (۱۳۹۴). *بررسی رابطهٔ جامعه‌پذیری سازمانی و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی در شرکت کشت و صنعت میرزا کوچک خان.* کنفرانس ملی اقیانوس مدیریت. شیراز، مرکز توسعه آموزشهای نوین ایران (متانا)، بازیابی‌شده از https://www.civilica.com/Paper-NCMO01-NCMO01_062.html

دولان، شیمون و شولر، رندال. (۱۳۷۵). *مدیریت امور کارکنان منابع انسانی.* (محمدعلی طوسی و محمد صائبی، مترجم). تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

رابینز، استیون. (۱۳۸۴). *مبانی رفتار سازمانی.* (علی پارسائیان و محمد اعرابی، مترجم). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

علاقه‌بند، علی. (۱۳۸۰). *جامعه شناسی آموزش و پرورش.* تهران: انتشارات روان.

محمدزاده، مهدی. (۱۳۹۵). *رابطهٔ بین جامعه‌پذیری کارکنان و عدالت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان.* (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

مورهد، گرگوری و گریفین، ریکی. (۱۳۸۴). *رفتار سازمانی*. (مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، مترجم). تهران: مروارید.

مهرابی، رضوان. (۱۳۸۵). *فرایند جامعه پذیری، معلم علوم اجتماعی، توسعه اجتماعی*. در کنگره ملی علوم انسانی. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی. بازیابی شده از https://www.civilica.com/Paper- SOCIALSCIENCECONF01_059

مؤذن، زینب و موحد موحدی، حمید و رضوانفر، احمد و میرترابی، مهدیه. (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان تهران. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۲(۵)، ۱۱۵-۱۳۴.

نادی، محمدعلی وگل پرور، محسن و سیادت، علی. (۱۳۸۸). جامعه پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط های کاری. *جامعه شناسی کاربردی*، ۲۱(۳۷)، ۱۵۹-۱۷۶.

هاشمی، تورج و ماشینچی عباسی، نعیمه و اصغرزاده مارالانی، زکیه. (۱۳۹۴). نقش امنیت روانی در عملکرد شغلی کارمندان. *روانشناسی معاصر*، ۱۶۶۷-۱۶۷۰.

یعقوبی، محمد. (۱۳۹۴). *رابطهٔ بین جامعه‌پذیری سازمانی با ادراک از عملکرد شغلی و تعهد سازمانی در آموزگاران و دبیران آموزش و پرورش شهرستان دهاقان*. (پایان‌نامه کار شنا سی ار شد). دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

یوسفی حاجی‌آباد، رضا و آریانپور، رامین. (۱۳۹۵). بررسی رابطهٔ بین هوش معنوی و عملکرد شغلی. در *دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی*. دانشگاه مدیریت دانشگاه تهران، مؤسسه آموزش عالی صالحان. بازیابی شده از https://www.civilica.com/Paper-ACONF02-ACONF02_180.html

Balci, A., Ozturk, I., Polatcan, M., Saylik, A., & Bil, E. (2016). Organizational Socialization and Its Relation with Organizational Performance in High Schools. *Journal of Education and Training Studies*, 4(9), 71-81.

Black, W. K., & Leysen, J. M. (2002). Fostering success: The socialization of entry-level librarians in ARL libraries. *Journal of Library Administration*, 36(4), 3-27.

Byars, L.I & Rue, L.W. (2008). *Human Resource Management*, (9 th Ed.). New York: Mc GrawHill.

Lee, J., & Oh, S., Burnett, G. (2016). Organizational socialization of academic librarians in the united states. *The Journal of Academic Librarianship*, 1-8. Retrieved 2016, from http:// xdx.doi.org/10.1016/j.acalib.2016.04.011

Lopez-Nicolas, C., Merono-Cerdan, A. (2011). Strategic knowledge management, innovation and performance. *Information Management*, 31(3), 502 –509.

Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intention, job satisfaction and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41.

Robins, A (2008). Organizational Behavior Management: Concepts, theories, and Usages, Translate: Mehdi Alvani, Cultural Researches, (17 th ed.) Tehran, 370-384.

Rogelberg, S. G. (2007). *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. London. Mew Dehly.

Taormina R. J. (2007). Interrelating leadership behaviors, Organizational socialization, and organizational Culture. University of Macau, China, leadership, *Organization Development Journal*, 29(1), 85-102.

Taormina, R. J. (2009). Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture. *Journal of Managerial Psychology*, 24(7), 650-676.

Taormina,R.(1994). The organizational Socialization Inventory. *Organizational socialization*, 2(3), 133-145.

Wang, Y., Lin, G., & Yang, Y. (2011). Organizational socialization and employee job performance: An examination on the role of the job satisfaction and organizational commitment. In *Service Systems and Service Management (ICSSSM), 8th International Conference, 1-5*.

Zachary P. Hart , Vernon D. Miller & John R. Johnson. (2003). Socialization, resocialization, and communication relationships in the context of an organizational change, Communication Studies, 54:4, 483-495, DOI: 10.1080/10510970309363305.